

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 024

23/03/00

TRABALHO DA MULHER GENERALIDADES



A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, o trabalho da mulher equiparou-se ao trabalho do homem, eliminando assim, a distinção que havia, entre o trabalho da mulher com o trabalho do homem, salvo no tocante a “maternidade”.

“ Art. 5º - ...

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

...

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores ... além de outros:

...

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

...

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

... “

LICENÇA-MATERNIDADE

A gestante, independentemente de carência, tem direito a uma licença de no mínimo 120 dias (art. 7º, XVIII, CF/88), tendo início previsto aos 28 dias antes e 92 dias a partir do parto, mesmo que o parto seja antecipado e ainda que ocorra parto de natimorto. Considera-se parto, o nascimento ocorrido a partir da 36ª semana de gestação. O benefício se estende também para a aposentada que retorna à atividade (art. 103, RPS/99).

Em casos excepcionais, os períodos (antes ou depois do parto) podem se estender por mais duas semanas. Em caso de aborto não criminoso, a gestante tem direito a licença de duas semanas.

Atestado médico

Em qualquer das hipóteses, deverá haver comprovação médica através do atestado médico fornecido pelo SUS ou pelo serviço médico da empresa ou por ela credenciada (subitem 9.1.3. da Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99 DOU de 02/12/99). A data do início do afastamento é determinada pelo próprio atestado.

Durante a gravidez, é garantido a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. Também é garantido a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (Art. 392, CLT - nova redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99).

Pagamento

O afastamento ocorrido até o dia 30/11/99, era totalmente pago pela empresa, com base no seu salário atual, enquanto existir a relação de emprego. A partir de 01/12/99, é pago diretamente pelo INSS ou mediante convênio com empresa, sindicato ou entidade de aposentados devidamente legalizada.

Nos meses de início e término do salário-maternidade, o cálculo é proporcional aos dias de afastamento do trabalho. Havendo empregos concomitantes, a gestante fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego.

Se percebe salário-variável, o pagamento é feito com base na média aritmética dos últimos 6 meses. A jurisprudência manda computar a média de horas extras, eventualmente prestadas, bem como outras vantagens recebidas habitualmente, e nesse caso, encontra-se também a média aritmética dos últimos 6 meses.

Afastamento por incapacidade durante a licença

O salário-maternidade não pode ser acumulado com benefício por incapacidade (exemplo, auxílio-doença). Quando ocorrer incapacidade em concomitância com o período de pagamento do salário-maternidade, o benefício por incapacidade, conforme o caso, deverá ser suspenso enquanto perdurar o referido pagamento, ou terá sua data de início adiada para o primeiro dia seguinte ao término do período de 120 dias. Neste caso, deve ser comunicado à perícia médica (art. 102, RPS/99).

Compensação na GPS

Nos casos de afastamentos ocorridos até o dia 30/11/99, o valor bruto, pago a título de salário-maternidade, bem como o 13º salário relativo ao afastamento(*), o valor é compensado na guia GPS (campo 06), juntamente com o salário-família e o auxílio-natalidade (extinto a partir de janeiro/96, observado a prescrição quinquenal), pois trata-se de um encargo da previdência social e não da empresa (art. 255, RPS/99).

() O 13º salário relativo ao afastamento (máximo de 4/12 avos), pagas durante o ano, inclusive na rescisão de contrato de trabalho, são compensados, sem correção monetária, exclusivamente na GPS específica do 13º salário, que é recolhida até o dia 20 de dezembro de cada ano.*

Se da dedução feita no campo 06 da GPS resultar num saldo negativo para recolhimento, a empresa poderá requerer o reembolso junto a Previdência Social. O reembolso obedece critérios previstos no art. 247, do RPS/99 (Regulamento da Previdência Social).

Do período de 16/12/98 até 11/05/99(*) a compensação do referido benefício ficou sujeito ao limite mensal de R\$ 1.200,00, atribuindo o encargo do valor excedente à empregadora. Já a partir de 12/05/99, com a vigência do novo Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 12/05/99, e normas posteriores (**), foi restabelecido a compensação integral, sem limitação do teto previdenciário.

() Orientação Normativa nº 10, de 13/01/99, DOU de 15/01/99 e Ordem de Serviço nº 619, de 22/12/98, DOU de 05/01/99, e republicada no DOU de 12/01/99.*

*(**) Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99; Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99; Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99.*

A empregada doméstica, bem como trabalhadora avulsa, segurada especial (*) e a contribuinte individual(**), recebe o benefício diretamente no INSS, mediante a apresentação de atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde ou pelo serviço médico próprio da empresa ou por ela credenciado.

() A Lei nº 8.861, de 25.03.94, estendeu à segurada especial o direito à percepção de salário-maternidade, previsto no artigo 71 da Lei nº 8.213/91, no valor de um salário mínimo, desde que comprove o exercício da atividade rural nos últimos doze meses imediatamente anteriores ao início do benefício.*

*(**) A Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, estendeu o benefício às seguradas contribuinte individual e facultativo que atendam a carência de 10 contribuições mensais.*

Valor do benefício

O salário-maternidade para a segurada:

- empregada, consiste numa renda mensal igual a sua remuneração integral, não sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição;
- trabalhadora avulsa corresponde ao valor de sua última remuneração integral equivalente a um mês de trabalho, não sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição;
- empregada doméstica é igual ao valor do seu último salário-de-contribuição, sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição;
- especial é equivalente ao valor de um salário-mínimo;
- contribuinte individual e facultativa corresponde a um doze avos da soma dos doze últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição.

Incidência tributária

Sobre o valor do salário-maternidade há incidência tributária do INSS, FGTS e IRRF. A contribuição do INSS, por parte da segurada, é descontada automaticamente pela própria Previdência Social, devendo neste caso, o empregador recolher a sua parte. No caso das empregadas domésticas é de 12% sobre o seu salário, através da GPS.

RPS/99 (Decreto nº 3.048/99):

“Art. 214. Entende-se por salário-de-contribuição:

(...)

§ 2º O salário-maternidade é considerado salário-de-contribuição.

(...)”

Notas:

- A empresa deve conservar, durante 10 anos, os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização do INSS.
- É devido, juntamente com a última parcela paga em cada exercício, o abono anual (13º salário) do salário-maternidade, proporcional ao período de duração do benefício.
- Parecer nº 326/95, DOU de 06/11/95, da JRPS, trata sobre a dedução na GPS relativo ao período de 05/10/88 a 01/09/89.

Fundamentação legal:

- RPS/99 - Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 12/05/99 (república no DOU de 18/06/99 c/ o anexo II);
- Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99;
- Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99;
- Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99
- Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99;
- Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99;
- Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99, DOU de 02/12/99.

Liminar - ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99 - STF

Dando continuidade ao julgamento de medida liminar em ação direta ajuizada pelo Partido Socialista Brasileiro-PSB contra o art. 14 da Emenda Constitucional nº 20/98 (v. Informativo 144), o Tribunal, por unanimidade, deferiu o pedido para, dando interpretação conforme à Constituição ao referido dispositivo [“Art. 14 - O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social que trata o art. 201 da Constituição Federal é fixado em R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), devendo, a partir da data da publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.”], deixar expresso que o mesmo não se aplica à licença-maternidade a que se refere o art. 7º, XVIII, da CF, respondendo a Previdência Social pela integralidade do pagamento da referida licença. Tendo em vista que não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais (CF, art. 60, § 4º, IV), o Tribunal afastou a exegese segundo a qual a norma impugnada imputaria o custeio da licença-maternidade ao empregador, concernente à diferença dos salários acima de R\$ 1.200,00, porquanto esta propiciaria a discriminação por motivo de sexo, ofendendo o art. 7º, XXX, da CF (“Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:: ... XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”), que é um desdobramento do princípio da igualdade entre homens e mulheres (CF, art. 5º, I). Levou-se em consideração também que, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV). ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99.

Considerando suficientes os fundamentos acima deduzidos para o deferimento da liminar, o Tribunal deixou de apreciar a alegação de ofensa ao art. 5º, § 2º da CF (§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”), em face da Convenção 103 da OIT que proíbe expressamente que se impute o custeio da licença-maternidade ao empregador. ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99.

EXAME MÉDICO - PARTO

O afastamento por motivo de parto, igual ou superior a 30 dias, a empregada deverá fazer o exame médico de retorno, no primeiro dia do retorno ao trabalho (NR 7, subitem 7.4.3.3, Port. 3.214/78).

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

Até que a criança complete 6 meses de idade, a mulher tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentação do seu próprio filho. Dependendo da saúde do filho e critério médico, o período poderá ser dilatado.

Fds.: Arts. 389, §§ 1º e 2º e 396 da CLT; Portaria nº 1, de 15/01/69; e Portaria nº 3.296, de 03/09/86.

DISCRIMINAÇÃO

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação militar ou idade.

Caracteriza-se crime com pena de detenção de 1 a 2 anos e multa:

- a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: indução ou instigamento à esterilização genética; promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

O empregado que foi desligado pela empresa por ato discriminatório, poderá optar entre:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais.

Nota: No exame médico demissional, pode-se solicitar a funcionária o exame de gravidez, porém não poderá ser exigida. Razão porque, é em benefício da mesma.

Regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho

A Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99, inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, criando uma nova titulação na seção I “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher”.

Salvo quando previstas em acordos trabalhistas, e em função de corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a empresa não poderá:

- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Nota 1: Art. 374 A, CLT.

Nota 2: As restrições acima, não obstam a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Aperfeiçoamento profissional da mulher:

As empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390 C, CLT).

A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher (Art. 390E, CLT).

As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos (Art. 390B, CLT).

CRECHES

As empresas que contam com 30 mulheres com mais de 16 anos de idade no seu quadro de pessoal, estão obrigadas a manter um local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação (até 6 meses de idade).

O local é assim especificado:

- berçário com área mínima de 3m² por criança, devendo haver, entre os berços e entre estes e as paredes, a distância mínima de 0,50 m;
- saleta de amamentação provida de cadeiras ou bancos-encosto para que as mulheres possam amamentar seus filhos em adequadas condições de higiene e conforto;
- cozinha dietética para o preparo de mamadeiras ou suplementos dietéticos para a criança ou para as mães;
- o piso e as paredes deverão ser revestidos de material impermeável e lavável;
- sanitários para uso das mães e do pessoal da creche.

O número de leitos no berçário deverá ser proporcional a um leito para cada grupo de 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade.

Creches distritais - Convênio

As empresas poderão optar pelas creches distritais, mantidas diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais, obedecidas as seguintes condições:

- a creche distrital deverá estar situada, de preferência, nas proximidades da residência das empregadas ou dos estabelecimentos ou em vila operárias;
- inexistindo a creche distrital, a DRT poderá permitir que os estabelecimentos celebrem convênios com outras creches, desde que os estabelecimentos ou as instituições forneçam transporte, sem ônus para as empregadas;
- deverão constar das cláusulas do convênio:
 - a) o número de berços que a creche mantiver à disposição de cada estabelecimento, obedecendo a proporção estipulada;
 - b) a comprovação de que a creche foi aprovada pela Coordenação de Proteção Materno-Infantil ou pelos órgãos estaduais competentes.

Reembolso-creche

A Portaria nº 3.296, de 03/09/86, DOU de 05/09/86, autorizou as empresas e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389, da CLT.

A opção por este sistema, requer a previsão no acordo ou convenção coletiva e dependerá da comunicação à DRT da adoção do sistema de reembolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento.

O sistema deverá obedecer as seguintes exigências:

- o sistema deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, pelo menos até os 6 meses de idade da criança;

- o benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- as empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados;
- o reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º dia útil, da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

INSS - Tributação:

Não integram o salário de contribuição, dentre outros:

- O reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade da criança, quando devidamente comprovadas as despesas, e
- O reembolso babá, limitado ao menor salário-de-contribuição mensal e condicionado à comprovação do registro na Carteira de trabalho e Previdência Social da empregada, do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade da criança.
- As importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário, por força de lei.
- O valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo a programa de previdência complementar privada, aberta ou fechada, e do prêmio de seguro de vida em grupo, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.
- O ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado, quando devidamente comprovadas.

Fds.: Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99, DOU de 02/12/99, da Diretoria Colegiada do INSS.

EMPREGO DE FORÇA MUSCULAR

O art. 390 da CLT limita à mulher o emprego de força muscular superior a 20 kg para o trabalho habitual e 25 kg na hipótese de ser eventual.

Não se aplicam esses limites, quando o transporte é complementado por equipamentos especiais neutralizando a força muscular, tais como: impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outros aparelhos mecânicos.

APOSENTADORIA DA MULHER:

Inscrita no RGPS a partir de 16/12/98:

Tem direito a aposentadoria por:

- idade aos 60 anos, reduzido em 5 anos este limite para a trabalhadora rural;
- tempo de contribuição, a partir dos 30 anos de contribuição;

Da professora será devida, desde que comprove, exclusivamente, tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, a partir 25 anos de contribuição.

Inscrita no RGPS até 15/12/98:

Após cumprida a carência exigida de 180 contribuições efetivamente recolhidas, tem direito a aposentadoria por::

Integral:

Por tempo de contribuição, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- a) idade: 48 anos;
- b) tempo de contribuição: 30 anos de contribuição;
- c) um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que , em 15.12.98, faltava para atingir o limite de tempo de contribuição.

Proporcional:

Aposentadoria por Tempo de Contribuição com Renda Mensal proporcional, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- a) idade: 48 anos;
- b) tempo de contribuição: 25 anos de contribuição;
- c) um período adicional de contribuição equivalente a 40% do tempo que, em 15.12.98, faltava para atingir o limite de tempo de contribuição.

Aposentadoria da professora:

A professora que, até 15.12.98, tenha exercido atividade de magistério, em qualquer nível, e não tenha o tempo mínimo para aposentadoria nos termos da legislação anterior, e que opte por se aposentar a partir de 16/12/98, terá o tempo de serviço exercido até aquela data contado com o acréscimo de 20%, desde que se aposente, exclusivamente, com tempo de efetivo exercício de atividade de magistério.

Cálculo de benefícios - Aposentadoria por idade e por tempo de contribuição:

a) Para inscrição na Previdência Social a partir de 01/12/99, a base de cálculo será a média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a, no mínimo, 80% de todo o período contributivo, multiplicado pelo fator previdenciário. A segurada com direito a aposentadoria por idade pode optar pela não aplicação do fator previdenciário.

b) Para inscrição na Previdência Social até o dia 30/11/99, a base de cálculo será a média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição, corrigido monetariamente, correspondente a, no mínimo, 80% de todo o período contributivo desde a

competência julho/94, multiplicado pelo fator previdenciário, considerando-se a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar.

c) O fator previdenciário, conforme fórmula abaixo, será calculado considerando-se a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição da segurada ao se aposentar.

cálculo do fator previdenciário

$$f = (Tc \times a : Es) \times \{1 + [(Id + Tc \times a) : 100]\}$$

Onde:

f = fator previdenciário;
Es = expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria;
Tc = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria;
Id = idade no momento da aposentadoria;
a = alíquota de contribuição correspondente a 0,31.

d) A expectativa de sobrevida da segurada na idade da aposentadoria será obtida a partir da tábua completa de mortalidade construída pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos.

e) Fator previdenciário - Adicional de idade

Para efeito da aplicação do fator previdenciário, ao tempo de contribuição do segurado serão adicionados:

- 5 anos, quando se tratar de mulher;
- 5 anos, quando se tratar de professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio;
- 10 anos, quando se tratar de professora que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

Fds:

- Ordem de Serviço nº 619, de 22/12/98, DOU de 05/01/99, e republicada no DOU de 12/01/99 por ter saído com incorreção, da Diretoria do Seguro Social;
- Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.98;
- Lei nº 8.213, de 24.07.91, e alterações posteriores;
- Portaria MPAS nº 4.883, de 16.12.98.
- Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99;
- Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99;
- Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99, DOU de 02/12/99.

INSS - SALÁRIO DE BENEFÍCIO
ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA MARÇO/2000

A Portaria nº 3.802, de 14/03/00, DOU de 15/03/00, do Ministério da Previdência e Assistência Social, fixou a nova tabela de atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício (aposentadoria, auxílio-doença, etc.), no mês de março/2000. Na íntegra:

O MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal,

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com as alterações subseqüentes, especialmente da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, resolve:

Art. 1º Estabelecer que, para o mês de março de 2000, os fatores de atualização das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002328 - Taxa Referencial-TR do mês de fevereiro de 2000.

Art. 2º Estabelecer que, para o mês de março de 2000, os fatores de atualização das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,005636 - Taxa Referencial-TR do mês de fevereiro de 2000 mais juros.

Art. 3º Estabelecer que, para o mês de março de 2000, os fatores de atualização das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002328 - Taxa Referencial-TR do mês de fevereiro de 2000.

Art. 4º A atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício, de que trata o art. 31 do Regulamento da Previdência Social RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, no mês de março de 2000, será feita mediante a aplicação, mês a mês, dos seguintes fatores:

MÊS	FATOR SIMPLIFICADO (MULTIPLICAR)	MAR/95	
JUL/94	2,173070	ABR/95	1,709642
AGO/94	2,048520	MAI/95	1,677436
SET/94	1,942461	JUN/95	1,635406
OUT/94	1,913566	JUL/95	1,606173
NOV/94	1,878624	AGO/95	1,567610
DEZ/94	1,819138	SET/95	1,551782
JAN/95	1,780153	OUT/95	1,533836
FEV/95	1,750913	NOV/95	1,512659
		DEZ/95	1,490158

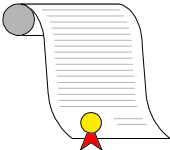
JAN/96	1,465969
FEV/96	1,444874
MAR/96	1,434688
ABR/96	1,430539
MAI/96	1,420595
JUN/96	1,397123
JUL/96	1,380284
AGO/96	1,365401
SET/96	1,365346
OUT/96	1,363574
NOV/96	1,360580
DEZ/96	1,356781
JAN/97	1,344946
FEV/97	1,324026
MAR/97	1,318489
ABR/97	1,303369
MAI/97	1,295725
JUN/97	1,291849
JUL/97	1,282869
AGO/97	1,281716
SET/97	1,281716
OUT/97	1,274198
NOV/97	1,269880
DEZ/97	1,259427
JAN/98	1,250796
FEV/98	1,239885

MAR/98	1,239638
ABR/98	1,236793
MAI/98	1,236793
JUN/98	1,233955
JUL/98	1,230509
AGO/98	1,230509
SET/98	1,230509
OUT/98	1,230509
NOV/98	1,230509
DEZ/98	1,230509
JAN/99	1,218567
FEV/99	1,204713
MAR/99	1,153498
ABR/99	1,131102
MAI/99	1,130763
JUN/99	1,130763
JUL/99	1,119346
AGO/99	1,101826
SET/99	1,086078
OUT/99	1,070344
NOV/99	1,050490
DEZ/99	1,024568
JAN/2000	1,012119
FEV/2000	1,001900

Art. 5º O INSS e a DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

WALDECK ORNÉLAS



ESTRANGEIRO - CONCESSÃO DE VISTO - SERVIÇOS JUNTO A ENTIDADES RELIGIOSAS OU DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

A Resolução Normativa nº 44, de 14/03/00, DOU de 16/03/00, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções para concessão de visto a estrangeiros que venham ao País para prestar serviços junto a entidades religiosas ou de assistência social. Na íntegra:

O CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO, instituído pela Lei nº 8.490, de 19 de novembro de 1992, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 840, de 22 de junho de 1993, resolve:

Art. 1º Ao estrangeiro que venha ao País prestar serviços junto à entidades religiosas ou de assistência social, sem vínculo empregatício com pessoa jurídica sediada no Brasil, poderá ser concedido visto temporário previsto no inciso V do art. 13, da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, pelo prazo de até 2 (dois) anos, observando-se, quanto às entidades de assistência social, o disposto na Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993.

Parágrafo único - O pedido será formalizado pela entidade junto ao Ministério do Trabalho, com a apresentação dos seguintes documentos:

- I - requerimento de autorização de trabalho, conforme formulário constante do anexo I;
- II - dados da entidade e do candidato, conforme modelo constante do anexo II;
- III - termo de responsabilidade, conforme modelo constante do anexo III;
- IV - atos constitutivos da entidade requerente, quais sejam: estatuto social, ato de nomeação ou designação da sua atual diretoria bem como comprovante de inscrição da entidade assistência social no respectivo Conselho de Assistência Social Nacional, Estadual, do Distrito Federal ou Municipal;
- V - prova de que a entidade está em pleno e regular funcionamento. (NR)

Art. 2º Ao estrangeiro que pretenda vir ao Brasil na condição de diretor ou administrador de entidade religiosa ou de assistência social, poderá ser concedido o visto permanente.

§ 1º Além dos documentos mencionados nos incisos I a V, do parágrafo único do art. 1º desta Resolução Normativa, deverá ser apresentado o ato de indicação do estrangeiro para a função pretendida, com poderes de representação, devidamente registrado no órgão competente.

§ 2º O visto permanente fica condicionado ao exercício da função para a qual foi solicitada Autorização de Trabalho, junto ao Ministério do Trabalho, pelo prazo de até 5 (cinco) anos, devendo tal condição constar do passaporte do estrangeiro, bem como do respectivo documento de identidade.

§ 3º A Polícia Federal substituirá o documento de identidade quando do seu vencimento, por prazo indeterminado, mediante a comprovação de que o estrangeiro continua na função de diretor ou administrador da entidade chamante.

Art. 3º (REVOGADO)

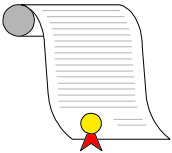
Art. 4º O Ministério da Justiça poderá conceder as prorrogações do visto temporário, comprovada a continuidade da vinculação do estrangeiro com a entidade.

Art. 5º Na emissão do visto deverá ser exigida, a apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais ou documento equivalente, expedido por autoridade competente do país de residência, e quando for o caso, a critério da autoridade consular de terceiros países.

Art. 6º O estrangeiro admitido para prestar serviço voluntário não poderá exercer qualquer atividade remunerada no País.

Art. 7º Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as Resoluções Normativas nº 08, de 10 de novembro de 1997, republicada no DO nº 15, de 22 de janeiro de 1999, Seção I, pág. 20; nº 21, de 12 de novembro de 1998, publicada no DO nº 219-E, de 16 de novembro de 1998, Seção I, pág. 3 e nº 30, de 25 de novembro de 1998, publicada no DO nº 7-E, de 12 de janeiro de 1999, Seção I, pág.6.

ALVARO GURGEL DE ALENCAR / Presidente do Conselho



ESTRANGEIRO
CONCESSÃO DE VISTO COM BASE EM APOSENTADORIA

A Resolução Normativa nº 45, de 14/03/00, DOU de 16/03/00, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto permanente para estrangeiros com base em aposentadoria. Na íntegra:

O CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO, instituído pela Lei nº 8.490, de 19.11.92, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 840, de 22.06.93, resolve:

Art. 1º O Ministério das Relações Exteriores poderá conceder visto permanente a estrangeiro aposentado, acompanhado de até dois dependentes, que comprovar poder transferir mensalmente para o Brasil importância igual ou superior a US\$ 2.000,00 (dois mil dólares americanos). (NR)

§ 1º Se o interessado tiver mais de dois dependentes, será obrigado a transferir, ainda, quantia equivalente a US\$ 1.000,00 (mil dólares americanos) para cada dependente que exceder a dois.

§ 2º Em qualquer das hipóteses previstas neste artigo, os dependentes deverão estar enquadrados nas disposições da Resolução Normativa que trata da concessão de visto temporário ou permanente a título de reunião familiar.

Art. 2º O pedido deverá ser feito à Repartição consular brasileira mais próxima da residência do interessado e instruído com os seguintes documentos:

- I - cópia autenticada do passaporte ou documento equivalente;
- II - certidão de nascimento ou casamento, conforme o caso;
- III - certidão negativa de antecedentes criminais, expedida no país de origem;
- IV - atestado de residência na jurisdição consular;
- V - comprovação de aposentadoria e de capacidade de transferir para o País a quantia de, no mínimo, US\$ 2.000,00, nos termos do art. 1º.

Art. 3º Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as Resoluções Normativas nº 15, de 13 de maio de 1998, republicada no DO nº 243-E, de 18 de dezembro de 1998, Seção I, pág. 4 e nº 20, de 12 de novembro de 1998, publicada no DO nº 219-E, de 16 de novembro de 1998, Seção I, pág.3.

ALVARO GURGEL DE ALENCAR / Presidente do Conselho



RESUMO - INFORMAÇÕES

PROIBIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E A AÇÃO IMEDIATA PARA SUA ELIMINAÇÃO
- CONVENÇÃO Nº 182 DA OIT DE 1999

A Portaria nº 143, de 14/03/00, DOU de 15/03/00, instituiu a Comissão Tripartite integrada por representantes do Governo, dos Empregadores e dos Trabalhadores, para determinar os tipos de trabalho a serem chamados de “piores formas de trabalho infantil”, a que se refere o artigo 3 da Convenção nº 182 da OIT.

A Comissão terá que definir a lista dos tipos de trabalho considerados como as piores formas de trabalho infantil, encaminhando suas conclusões, no prazo de 60 dias a partir de sua constituição, para apreciação do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL ATENDERÃO COM HORA MARCADA

As unidades vão ampliar o horário de atendimento ao público

Todas as novas Agências da Previdência Social localizadas no Rio de Janeiro e em São Paulo estão obrigadas a oferecer ao cidadão o atendimento com hora marcada. A orientação está nas portarias 2.719 e 2.720, assinadas pelo Ministro Waldeck Ornélas, e será estendida posteriormente a todo o País.

Já nas unidades do INSS que ainda não foram transformadas em Agências da Previdência Social e, portanto, sem a possibilidade de atender com hora marcada, está proibida a distribuição de senhas que limitem o atendimento. Assim, encerrado o horário de atendimento, todos os segurados e contribuintes que estiverem nas dependências das unidades do INSS, ficam com o atendimento garantido no mesmo dia.

Além disso, ficou estabelecido que as unidades do INSS, à medida em que forem sendo transformadas em Agências da Previdência Social, passarão automaticamente a oferecer um horário de atendimento ao público de dez horas.

As agências – Hoje, a Previdência Social conta com 64 agências em funcionamento, com pelo menos uma em cada estado e no Distrito Federal. Até o final do primeiro semestre elas devem chegar a 300 e, no final ano que vem, todos os 1047 postos do INSS estarão transformados em 1135 agências

As Agências da Previdência Social são totalmente informatizadas e oferecem, em um mesmo local, todos os serviços que antes estavam dispersos pelos Postos de Seguro Social, Postos de Arrecadação e Procuradoria. Também estão disponíveis os terminais de auto atendimento, que dispensam a interferência de servidores.

O atendimento com hora marcada significa um avanço para os padrões da previdência pública, e até mesmo privada, no nosso País. Para agendar um horário, basta ligar gratuitamente para o PREVfone, pelo número 0800 78 0191. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 21/03/2000.*

TEMPO DE CARÊNCIA PARA LICENÇA-MATERNIDADE PODE SER SOMADO

Contribuinte individual também pode optar por receber em conta-corrente

A contribuinte individual que retornar à Previdência depois de afastamento superior a doze meses (o que caracteriza perda da qualidade de segurada) não precisará cumprir a carência de dez meses para pedir a licença-maternidade, quando voltar a contribuir para o INSS.

Segundo a coordenadora geral de Benefícios do INSS, Rosânia Costa, na nova filiação, basta que a mulher cumpra 1/3 da carência, no caso, três meses, para voltar a ter direito ao salário-maternidade. Isso significa que se a segurada, por exemplo, já tiver contribuído por sete meses, na primeira filiação, com mais três meses na nova, já terá direito ao benefício.

O benefício só vale para a contribuinte individual. Isso porque todas as outras mulheres que trabalham com carteira assinada, inclusive a doméstica, não precisam de carência para receber o benefício. A empregada avulsa também é dispensada do período mínimo.

O salário-maternidade é pago durante 120 dias, podendo ser requerido 28 dias antes e 91 depois do parto. E desde o último dia 29/11, quando entrou em vigor a Lei nº 9.876, o benefício está sendo pago diretamente pelo INSS. O objetivo da mudança foi evitar fraude e beneficiar as mulheres que contribuam para o INSS, mas não tinham direito ao salário-maternidade. Assim, a mesma Lei estendeu o benefício a todas as seguradas da Previdência (autônoma, empresária, dona-de-casa, estudante etc). Com a medida, 1,4 milhão de trabalhadoras passaram a ter direito ao salário-maternidade. Outras 2,5 milhões de mulheres poderão recebê-lo, caso se filiem ao INSS.

Desburocratização - A Previdência Social está desburocratizando o atendimento. As mulheres, agora, podem receber o salário-maternidade diretamente em conta corrente. É só a segurada informar à unidade ou à agência do INSS, na hora de pedir o benefício, o número da conta em que deseja receber e pronto, todo mês o dinheiro será depositado diretamente na conta.

Outra novidade é que as mulheres que trabalham em empresas conveniadas com o INSS não precisam mais se deslocar até o Instituto para receber o benefício. O Ministro da Previdência Social, Waldeck Ornélas, assinou Portaria autorizando o Prisma Empresa e outros convênios a processar o salário-maternidade facilitando, assim, a vida das gestantes.

A Portaria foi publicada no último dia 10/3 e traz mais facilidades, como a ampliação do limite para autorização (alçada) do pagamento do benefício. Assim, o chefe da unidade ou agência da Previdência Social poderá liberar o limite igual ao da remuneração mensal integral da segurada empregada. Esse é o único benefício que não leva em conta o teto de pagamento do INSS (R\$ 1.255,32), e sim a remuneração da pessoa.

Em janeiro o INSS gastou R\$ 5,3 milhões com o pagamento de mais de 37 mil salários-maternidade. Em fevereiro último, outras 53 mil mulheres receberam o benefício, significando um gasto de R\$ 10,3 milhões, 94% a mais que o mês anterior.

Prisma Empresa – O Prisma Empresa é um convênio firmado entre o INSS e as empresas com mais de quatro mil funcionários. O acordo prevê o atendimento dos segurados nos seus locais de trabalho. Atualmente, quase 810 mil pessoas de pouco mais de 160 empresas, entre elas, Petrobrás, Banco do Brasil e CAIXA, são beneficiadas.

Com o Prisma, as empresas cedem espaço, equipamentos e pessoal para atender seus funcionários e o INSS implanta o sistema informatizado, faz o treinamento e supervisiona as concessões. O programa existe desde 1994.

Para o diretor de Benefícios do INSS, Sebastião Faustino de Paula, as vantagens desses convênios são significativas, tanto para a Previdência, que deixa de receber um grande número de pessoas em suas unidades, quanto para a empresa, que reduz o tempo de afastamento das funcionárias do local de trabalho. A segurada também se beneficia com a comodidade de não precisar se deslocar, além de receber um atendimento personalizado feito pelos próprios colegas. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 21/03/2000.*

PREVfone RECEBE TREINAMENTO PARA GFIP ELETRÔNICA

Empresas do Sul do país usarão meio magnético para entregar guia em abril

Os atendentes do PREVfone 0800 78 01 91, unidade Distrito Federal, iniciaram hoje o treinamento para a operação do programa informatizado da GFIP eletrônica – Guia do FGTS e Informações à Previdência Social, conhecida como SEFIP.

A partir da competência abril, os estados do Sul do País só poderão entregar a Guia se estiver preenchida pelo sistema informatizado. A nova versão eletrônica – 4.0 -, está disponível no site da Previdência Social (www.previdenciasocial.gov.br), podendo também ser encontrada no site da Caixa ou em suas agências com cópia via disquete. Para os demais estados a nova versão só passará a ser obrigatória, gradativamente, até o mês de agosto.

O treinamento, com duração de oito dias úteis, na primeira etapa, ensinará aos atendentes do PREVfone a orientar os contribuintes da Previdência Social no preenchimento da Guia pelo sistema eletrônico.

O PREVfone (0800 78 01 91), atendeu 690.231 pessoas no mês de fevereiro. É o segundo maior número da história do PREVfone. Para o mês de março a expectativa é de que esse número cresça, já que as pessoas estão cada vez mais habituadas a usar o serviço, principalmente aos sábados.

Mais de 64% das ligações de fevereiro partiram da Região Sudeste, o equivalente a 443.320 atendimentos, sendo São Paulo responsável por mais da metade desse número. Em segundo lugar veio a Região Nordeste, com 124.533 chamadas.

O maior número de dúvidas esclarecidas pelos atendentes diz respeito às informações sobre benefícios, num total de 237.724 questionamentos.

O horário de atendimento do PREVfone é de segunda a sábado das 7h às 19h, horário de Brasília, pelo número 0800 78 01 91 e a ligação é gratuita. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 22/03/2000.*

SALÁRIO-FAMÍLIA - GENERALIDADES - RT 022/2000 - NOTA

Na matéria em referência, editada no RT 022/2000, deverá ficar acrescida com a seguinte “nota de rodapé):

“NOTA: A Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, foi instruída através da Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99, DOU de 02/12/99 (RT 102/99). “

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
“fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br”